

育児休業制度の実情と課題（2） —取得可能期間の延長だけが最善の策か—

瓜 生 淑 子
(児童学科教授)

筆者らは、「育児休業制度の実情と課題—ジェンダー・アンバランスの根源にあるものは何か—」(瓜生・清水, 2018. 以下, 「前稿」)において, 「育児休業等に関する法律」(以下, 育児休業法と略)¹⁾の1991年制定以降の「改正」や普及実態を押さえつつ, 女性の社会進出・活躍を真に後押しする施策になっているのか, 母親に偏在する取得実態が「3歳児神話」言説を復活させかねないのではないか, 待機児童対策という保育制度への補完的役割についても目を向ける必要があるのではないか等の点から, 現状の問題点を指摘した。

本稿は, 前半で前稿執筆以降の新しいデータや事項を更新・加筆する。後半では, 母親に偏る育休取得の期間を長引かせない方策, 具体的には, 2009年の育児休業法改正により, その措置が事業主に義務化された「短時間勤務」制度を取りあげ, それを育休制度に組み込む可能性について, 北欧等にある制度も紹介しながら, 日本での普及の課題を考えていきたい。

1. 続く, 男性の限定的な育休取得状況

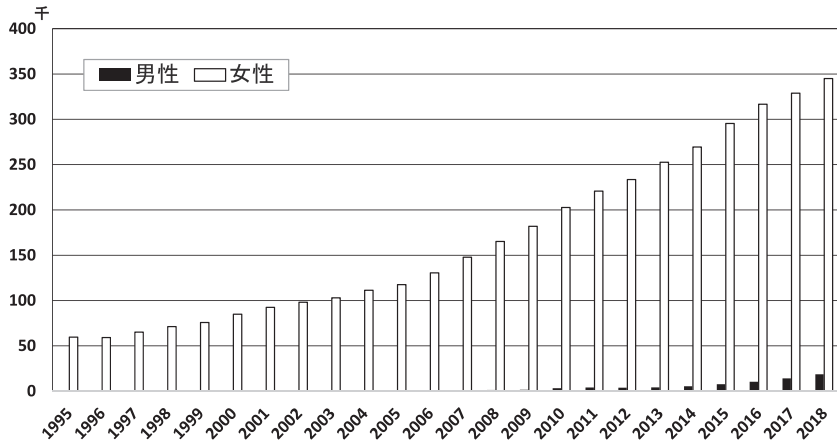
近年, 働く女性の増加が顕著になってきた。『令和元年版 男女共同参画白書』(2019年)によると, 1997年以降, 「雇用者の共働き世帯」が「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」を一貫して超え, 2018年には後者の2倍以上となり, この40年間に両者の値が逆転した(同著, 1-3-4図)。その変化は子育て世代に限っても確認され, 同白書の「女性の年齢階級別労働力率の推移」(同著, 1-2-3図)でも, 1978年には20代後半から30代前半の労働力率は50%弱で

ありM字の落ち込みが顕著だったが, 2018年値では落ち込み自体は30代に見られるものの, その労働力率は約75%となっている。(ただし, 育児休業者も労働力人口にカウントされるので, 実労働の実態を表しているわけではない。)

内閣府が何年かごとに行う「男女共同参画に関する世論調査」の最新結果(2016年)でも, 女性が職業を持つことに対して, 男女とも初めて過半数が「子供ができて, ずっと職業を続ける方がよい」を選択している(男52.9%, 女55.3%。前掲白書, 1-2-5図)。ここから見る限り, 「家事・育児は女の仕事」という性別役割分業に対する考え方自体, 確実に変わってきていると言えそうだ。

しかし, 育児休業取得率を1つの指標としてみると, 「育児は女の仕事」という現実が変わっていないようだ。毎年のように「男性の育休取得率が増加」と報道されるものの, 厚生労働省の「雇用均等基本調査」の2018年度データによれば, 男性の取得率は6.18%に過ぎない(女性は82.2%)。男性の取得実態は, 取得日数で見るともっと限定的だ。「5日未満」が1/3(36.3%), 「5日～2週間未満」が1/3(35.1%)と, 2週間未満が7割を超えている(女性は「10か月以上」が7割)。

雇用均等基本調査で発表される取得率は従業員5人以上の企業を抽出した調査によった数値だが, もっと育児休業取得者の実態を表す数値として, 「雇用保険事業年報」で毎年報告される, 雇用保険から育児休業給付を受ける「初回受給者数」²⁾を見てみよう。図表1に休業給付開始の1995年以降の推移を示した。2017年の男性



図表1 育児休業給付の「初回受給者数」の推移（男女別）

厚生労働省「雇用保険事業年報」の数値をもとに作成。

受給者数は14,175人、女性受給者は328,803人である。母親と父親の乖離は報道される取得率（前掲）よりも一層大きく、ここから見ると、子どもが小さい間は子育てに専念するのは女性であるという実態が変わったとはとても言えない。

育児休業の取得率の男女のアンバランスについては、既に指摘が多くされてきた。育児休業法の改正の経過でも、休業給付率の引き上げは、とくに父親が育休取得した場合の経済損失感を緩和させるねらいもあった。また、2009年の改正では、父母双方の取得をうまく繋げば休業の取得期間が子どもが1歳2カ月まで延長できる「パパ・ママ育休プラス」という制度が盛り込まれた。しかし、2017年からは、保育所入所希望が受け付けられなかったなどの条件付きではあるが、取得可能期間そのものは2歳の前日まで（以下、「最長2年」と略）となったので、育休延長の「プラス」効果はあまり意味がなくなった。収入面でも、「支給開始後の半年は従前給与の67%支給」という支給率の高い期間が、夫婦が交代して育休をつなぐことで2回とすることもできるわけだが、母親より収入の高い父親が多い現状ではマイナス感が大きく、やはり取得は進まなかった³⁾。さらに直近の法改正に際しては、衆参の厚生労働委員会（ともに2017

年3月）での付帯決議にとどまったものの、北欧諸国の制度を参考にした「パパ・クォータ制」（父親だけが取得できる期間を設ける制度）⁴⁾の導入検討が組上に挙げられた。このように、父親の取得率をあげる方策は育休法・関連法の改正で、様々試みられてきてはいる。

また、2010年、政府は閣議決定によって、男性の取得率を2020年までに13%と目標を掲げ、「イクメン・プロジェクト」を立ち上げるなど、啓発活動に力を入れている。2019年6月には、「男性の育休『義務化』を目指す議員連盟」なるものが政権党内に発足した。企業の中には、「実質義務化」に踏み切った企業もあるというが、一方で1日、2日の取得でも義務を果たしたと評価される「名ばかり育休」の実態もあるようだ⁵⁾。そもそも、本来「権利」としてある育児休業を「義務化」させることに問題はないだろうか。（そんな「改革」がまかり通るようなら、後述する「（母親）2年間取得義務化」の方が現実味を帯びかねない。）「義務化」による解決は、「取らない父親が問題だ」と、問題を個人に帰してしまう。「取りたくても取れない」ことの背景には、長時間労働が恒常化している日本の働き方・働かせ方の問題があるにもかかわらずである。

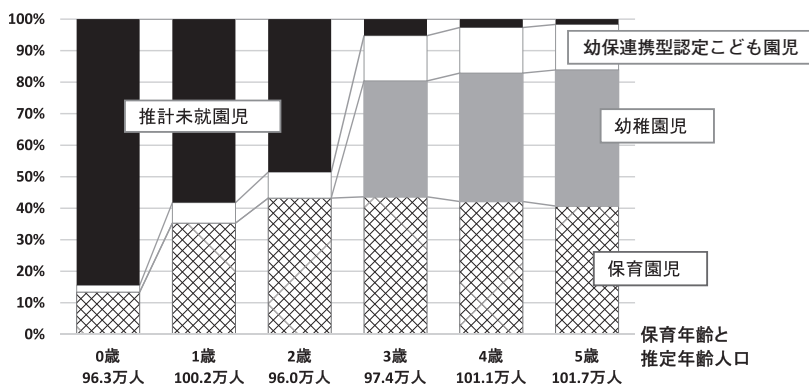
2. 待機児童対策の役割を担う育児休業

育児休業取得の法定期間は「子どもが1歳になる前日まで」であるが、2回の法改正を経て、前述のように最長2年となった。この場合、休業給付支給の延長も伴う。前稿で、育休制度は、取得期間の延長と相まって、待機児童問題を抱える保育制度の補完的役割を一層長期化させながら機能している面があることを指摘した。0歳児保育が抑制されている状況は、内閣府(2019)の『令和元年版 少子化社会対策白書』の「第1-2-8図 保育園と幼稚園の年齢別利用者数及び割合(平成30年)」からも窺える(図表2)。たとえ、育休が自発的に取得されているとしても、客観的には、乳児保育、とくに0歳児保育のかなりの部分をカバーしているであろうことは否めない。

そもそも、取得期間の延長は、保育所入所を目指して、法定期間以前にもかかわらず早めに3月末で休業を切り上げる人が多い実情を考慮してと説明されてきた。しかし、年度途中の入所の困難は、育休が1歳半、あるいは2歳に延長されても大差はない。従来から、0歳児保育の中でも、とくに年度途中となる産休明け保育を実施する保育所は十分ではなかった。育休制度普及後は「保活」の時期が後方にずれ込んだだけで、年度途中入所の大変さは新しいことではない。

厚労省は、東京都品川区などの先行例⁶⁾を参考にし、育休終了後の「入園予約制」の導入を自治体に普及させるため、この予約制を「保育利用支援事業」に組み込んで17年度から予算化した。だが、待機児童問題が厳然とある中で、予約児が入所するまではその定員をあけておく制度設計が可能だろうか。入所があるまでは「一時保育」の受け入れ枠に回す(つまり、入所後はその枠を減らす)、あるいは「入所定員の弾力化」⁷⁾によって可能となった定員オーバー策で受け入れていくなど、問題を別のところに転嫁しかねない。また、育児休業を取っていない・取れない家庭には「予約」がありえないという不公平が前提にある。1年を通じて子どもは生まれてくるにもかかわらず、4月入所が基本となっているという問題が、育休明け入所で一層鮮明になっているに過ぎない。

では、実際、待機を余儀なくされた子どもたちの生活はどうであろうか。母親の育児休業取得が進む中、0歳児保育を経験しない1歳児の「育休明け」入園を一手に引き受けることになった保育所側の戸惑いが強くなっており、「育休明け保育」が現場の新しい課題になっている。このことから、保育士の配置基準だけでなく、クラス集団の適切規模等、1歳児保育全体の基準を、育休制度の普及・定着に合わせて見直す時期に来ている(瓜生ら、前稿)。例え



図表2 年齢別保育所・幼稚園・認定こども園等の就園児及び推計未就園児

内閣府『令和元年 少子化社会対策白書』(2019)の第1-2-8図をもとに作成。「幼稚園児」には幼稚園型認定こども園児を含む(2018年5月1日値)。「保育園児」には保育所型認定こども園児や特定地域型保育利用児も含む(2018年4月1日値)。4歳児・5歳児は2017年10月1日の報告数値から、また該当年齢人口は人口推計年報(2017年10月1日現在)の数値より推計されている。

ば、現行の１歳児の保育士配置基準は乳児６人に１人であるが、園の内部努力でなくとも１歳前半児・１歳後半児をクラス分けして細やかな保育を行う等が可能となるよう、発達の時期に合わせて細やかな見直しが求められよう。

しかし、育児休業制度の普及が乳児保育にこうした課題を突き付けてきたことへの認識は、未だ社会全体として弱い。それどころか、近年、待機児童問題が焦眉の政治的課題となる中、コスト論から、育休制度の“効用”——０歳児保育整備よりも、個々の家庭での保育（具体的には、「母親による育児」が大半なのだが）に委ねる方が断然安上がりである—が、むしろ大っぴらに説かれるようになってきた。2015年の「子ども・子育て新制度」の本格実施の年にマスコミでも大きく取り上げられた「育休退園」も、親の育休取得に合わせて上の子も退園することで、その分、少しでも待機児童に回せるという自治体側の言い分がある。待機児童対策として「２年間の育休義務化を」と発言する自治体首長もいた（瓜生ら、前稿）。さすが、ここまで露骨な意見が出ると、「育休制度は何のための制度なのか」「子どもには（家か保育所かではなく、）安定した育ちの場の保障こそ必要なのはではないか」という疑問や批判が湧く。

３．長期の休業がキャリア形成に及ぼす影響

2013年、安倍首相が二度目の組閣にあたって、育休制度の期間延長を「３年間抱っこし放題」にと提案したことは記憶に新しい。これには「女性の活躍の観点から育児休業の延長には慎重であるべき」という意見も強く出て、結局、経営者層の賛成も得られず、立ち消えとなった。

しかし、３年は実現しなかったものの、この後、最長２年となった。育休制度の「充実」は、確実に「長期化」をよしとする方向で進められてきた。給付率が高くなっていったことと合わせて、“取り易く、手厚い”方向に配慮がされてきている。しかし、20代から30代、あるいは40代にかけて、長ければ数年近く休業するということが手放しで喜べることだろうか。育児休業が、母親に大きく偏った制度である限り、マ

ミー・トラックという母親ルートの整備だけが進んでいくことにならないかという危惧がある。

実際、乳幼児を抱えて働く母親の仕事をめぐる意識はどのようであろうか。厚生労働省委託による三菱UFJリサーチ&コンサルティングの「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（2018年）から見てみる。図表３は、報告書の「労働者調査」のうち、末子が満１歳から３歳未満の正社員女性1032人に「キャリア形成の希望」を択一式で尋ねた結果であるが、長子を持つ前（縦軸）と比べて、現在（横軸）は仕事に対して全体として消極的になっていく傾向が否めない。もちろん、「できるだけ早いペースで昇進したい」かどうかは人それぞれであるし、また「自分なりのペースで…」がどの程度の意欲を示すのか不明だが、就労継続が育児休業制度によって格段に見通せるようになったにもかかわらず、正社員であっても仕事と家庭や育児の両立はまだまだ困難な実情が読み取れる。

育児休業法制定の背景には、国連の「女性差別撤廃条約」（1979年。日本の批准は1985年）と、その具体化として1985年に制定された「男女雇用機会均等法」がある。さらに、1999年には「男女共同参画社会基本法」が制定され、2015年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（10年の時限立法）において、女性が「その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」が目的に掲げられ、男女の差別に反対し、女性が男性と同等に社会参加をめざせるようにと、理念が謳われてきた。

そうした理念の実現の一助ともなりうるはずの育休制度において、母親の取得期間の長期化は、明らかに逆戻りのベクトルになりかねない。長期休業は、若い時期に労働の場から長期間、離れてしまうことに繋がるからである。一方、前稿から述べてきたように、子どもにとっても、母とだけ長く家庭に留まることが最良の環境ではないはずだ。

そこで以下では、母親に偏る育児休業期間を今以上に長引かせない、その方策のひとつとして、その措置が2009年の育休法改正により事業

図表3 キャリア形成の希望（正社員女性）の回答分布（％）：長子を持つ前と現在とのクロス表*

<div> <div></div> <div>現在</div> <div>長子を持つ前</div> </div>		できるだけ早いペースで昇進したい	自分なりのペースで昇進したい	できるだけ早いペースで専門性を高めたい	自分なりのペースで専門性を高めた	昇進や専門性の向上には興味がないがその時々々の仕事をがんばりたい	昇進や専門性の向上には興味がないが様々な仕事を経験したい	昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい	あてはまるものはない	合計
		4.7	17.7	5.0	18.6	15.8	3.8	20.7	13.6	100.0
できるだけ早いペースで昇進したい	11.1	31.3	28.7	5.2	12.2	8.7	0.9	11.3	1.7	100.0
自分なりのペースで昇進したい	17.9	3.2	66.6	2.7	11.9	6.6	0.0	9.2	0.0	100.0
できるだけ早いペースで専門性を高めたい	8.2	1.2	15.3	25.9	37.6	5.9	5.9	5.9	2.1	100.0
自分なりのペースで専門性を高めた	16.9	1.1	2.3	8.0	56.3	16.7	4.6	10.3	0.6	100.0
昇進や専門性の向上には興味がないがその時々々の仕事をがんばりたい	13.8	0.0	2.8	2.8	6.3	69.0	4.9	13.4	0.7	100.0
昇進や専門性の向上には興味がないが様々な仕事を経験したい	3.7	0.0	2.6	2.6	13.2	15.8	36.8	28.9	0.0	100.0
昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい	14.6	2.0	3.3	0.0	6.0	1.3	2.6	83.4	1.3	100.0
あてはまるものはない	13.8	0.7	0.0	0.0	2.1	0.7	0.0	3.5	93.0	100.0

*三菱UFJリサーチ＆コンサルティング「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（労働者調査）の図表Ⅲ-229をもとに作成。網かけしたセルは、長子出生前の回答別に、現在最も多く選択された回答を示す。

所に義務付けられた「短時間勤務」制度を、北欧などの制度を念頭に、育休制度そのものの中に位置づけ直す可能性について考えてみたい。

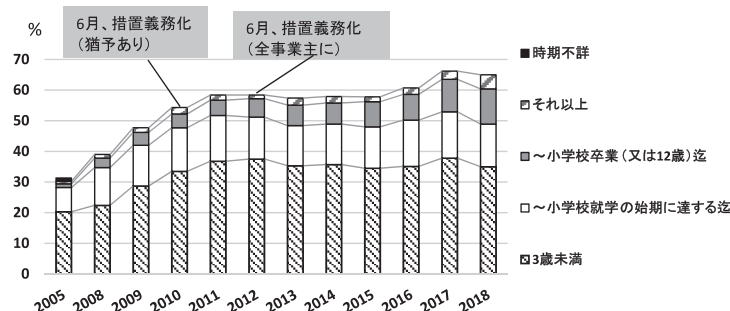
4. 育児休業法で義務付けられた短時間勤務

短時間勤務は、働きながら子育てすることを容易にする制度として事業主に措置が義務付けられた制度である（「育児休業法」第23条の「所定労働時間の短縮措置等」）。これにより、事業主は、該当する労働者⁸⁾に関して、1日の所定労働時間を「原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければならない」とされた。この制度自体は、育児休業法制定時からその整備が求められていた。しかし、当初は、選択的措置義務のメニューのオプション—短時間勤

務・所定外労働免除制度・フレックスタイム制度・時差出勤の制度・事業所内保育施設の設置運営等の中から選択することが求められた—の1つであった。しかし、2010年6月からは、所定外労働の免除（つまり残業）とともにこの制度を設けることが事業主に義務付けられた⁹⁾。

短時間勤務制度を定めている事業所割合の推移を、厚生労働省の毎年の「雇用均等基本調査」の数字をもとに、図表4に示した。義務化以前から選択的に措置されることが多かったのだが、2018年度には65.0%となった。最長取得可能期間は、「3歳未満」が事業所の1/3程度であるが、「小学校入学前」「小学校卒業迄」それぞれが10%を超え、乳児期に限定されない子育て支援策として整備されてきている。

育児休業制度の実情と課題（２）



図表4 短時間勤務制度を定めている事業所割合と最長取得期間の内訳の推移
厚生労働省「雇用均等基本調査」の毎年の数値から作成。

また、利用期間について、前掲の三菱UFJリサーチ&コンサルティングの報告書の「企業調査」結果の数値をもとに、女性正社員が短時間勤務を最も多く取得した期間を育児休業のデータとともに図表5に示した（但し、ここでも数値はあくまで企業数の比）。「1歳未満迄」が11.3%、「1歳～2歳未満迄」が15.4%、「2歳～3歳未満迄」が45.6%、「3歳～小学校入学前迄」が17.9%、「小学校入学～卒業迄」が9.8%となっており、3歳迄が7割、小学校入学前迄を含めると9割と、就学前の取得が一般的である。「中学生以上」の回答はなかった。

他方、同じ三菱UFJリサーチ&コンサルティングの平成27年度の報告書（2015年）¹⁰⁾の「労働者調査」結果で見ると、母親の「短時間勤務・所定外労働の免除を利用しない理由」（複数回答）では、正社員の最多回答は、「制度が整備されていなかったため」が31.1%であり、

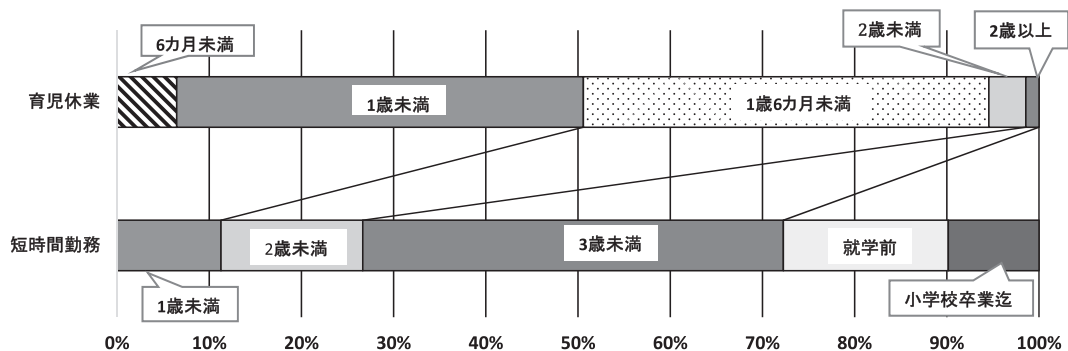
「家計への影響のため」「制度をよく知らなかったため」（ともに23.0%）が続く。非正社員では「制度をよく知らなかったため」（29.4%）、「制度が整備されていなかったため」（27.5%）、「勤務時間が長くないので必要ないため」（21.8%）の順である。義務化後6年経った2015年の時点でもまだ制度の整備や周知が十分ではなかったようだ。

正規雇用者でのみ経済面での理由が上位に挙げられている背景には、給与水準が高い分、それに連動して乳児期の保育料が高額であることも影響しているのかもしれない。

5. 短時間勤務にはなぜ給付がないのか

短時間勤務は、その義務的措置が育児休業法に定められてはいるが、育児休業とは明確に異なる点がある。

その違いの一つが、短縮した時間に対して給



図表5 女性社員が短時間勤務・育児休業を最も多く取得した時期の事業所数の比率

三菱UFJリサーチ&コンサルティングの「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態調査」（2018年）の「企業調査」の数値をもとに作成したが、「わからない・該当者なし」は分母から除外した。短時間勤務と育児休業の選択肢は異なるが、便宜的に回答をくくって記載した。

付がないことである。育児休業に対しては2005年から休業給付金が出るようになり、段階的に一定の経済的保障が進んでいったが¹¹⁾、短時間勤務制度にそれはない。あくまで、ノーワーク・ノーペイの原則が貫かれ、賃金カットを前提として個人的に育児時間を確保するという制度だ。労働していない時間に対して、2/3ないしは1/2までとは言え、実質的に賃金保障が組み込まれてきた育児休業と比べると、同じ育児のための支援制度であるとするならば、整合性を欠く。育児休業の法整備後にさらなる支援策として短時間勤務制度が整備されてきたと見るならば不満は少ないかもしれないが、育児を取得しない・取得できないかわりに短時間勤務制度を利用した場合には不公平感が大きいだろう。

では、なぜ、短時間勤務の場合、育児休業と給付の面で異なるのか。育児休業給付は事業所からの給与ではない。育児取得により収入を失い、雇用の継続が困難となる「保険事故」、つまり「失業状態」に準じると解釈されたことで、雇用保険法に基づき給付されている¹²⁾。給付によって雇用の安定を図るということ、つまり、安心して休業し復帰に備えるということが、雇用保険制度の趣旨に合致するというわけだ。これに対して、短時間勤務者は、育児休業同様に育児を理由としていても、労働実態があり給与の支給もあることから、「失業状態」に準じる状態ではないとみなされているのである。

これについて、渡邊（2014）は、雇用保険制度の雇用継続給付と位置付けられているならば、完全な離職を防ぐという点で、育児を理由とする時短や、正社員からパート社員へ雇用形態の変更をした場合の給与補填なども育児休業給付同様、検討がありうるのではないかと指摘している。ここでの論点は、そもそも休業給付によって所得保障という機能を付与するのであれば、それを雇用保険から給付するという論理には無理があるのではないかとということである。

育児休業給付が始まったのは1995年からであるが、その改正に向けた議論の当初から、国や使用者側に負担を求め、別の新たな制度の新設

により対応すべきだという野党案が出されていた。その後も、雇用保険を財源とする給付への疑問や意見は引き続き（水島，2001；神尾，2010）、給付率67%への引き上げの際の雇用保険部会の議論でも、「本来は国の責任により一般会計で実施されるべきもの」であるという指摘がなされている（橋爪，2014）。しかも、2007年の50%への給付率引き上げ時に、それまでは育休中に支給される部分（育児休業基本給付金）と復職後6か月たってから支給される部分（育児休業者職場復帰給付金）に分けて設計・支給されていたものが、後者が廃止され全て育休中に支給される方法に変わったことから、休業給付の目的が雇用継続を後押しするというよりは、育児取得促進に移ってきているという指摘がなされている（楢木，2014；渡邊）。

財源問題は、現行育児休業制度の位置づけ—就労支援策なのか、「子育て支援」による少子化対策なのか—をめぐって、労働法や労働経済などの専門家の間に、給付の議論が始まって以来の古くて新しい議論を呼んでいる。どちらに位置づけた制度なのかによって、給付対象の範囲も異なってくる。

雇用保険からの支出ということで現実には生じている問題としては、雇用保険に入れない働き方の労働者には、雇用保険に入っていないという理由から—非正規労働者も育児の取得自体はしやすくなるよう、法改正が行われてきてはいるが—、たとえ、育児取得ができ、また復職を果たしたとしても、その間の収入補償はないという不公平があることも指摘しておきたい。

では、諸外国では短時間勤務制度に給付があるのだろうか。その例を育児先進国と言われるスウェーデンの例で見てみよう。

6. スウェーデンの短時間勤務と部分育児制度

スウェーデンの短時間勤務制度は、子どもが8歳に達するまで労働時間を25%まで短縮できる。時短分に給与保障はない点では日本と同じである。しかし、短時間勤務を育児と併用して利用できることが異なっている。

スウェーデンの育児休業制度は、1974年に世

界に先駆けて、両親を対象とした制度として始まった（高橋，2018，など）。このとき，それまでは，母親にのみにあった「出産手当」（180日間）は廃止され，出産・育児をする親のために「両親手当」（従前給与の77.6%）が国と事業主が拠出する「両親保険」から支給されることになる。施行当初は，日本同様，全日型のみであったが，1978年には部分取得が可能になるよう改正された。現在，1日のうち，1/2，1/4，1/8を休暇にあてるタイプの両親休暇の取得が可能で，取得の残りは，休暇取得期間（両親合わせて最大で480日）の延長に回すことができる¹³⁾。部分休暇中は，両親手当もその分，削減される。しかし，育児休業（両親休暇）と労働時間短縮を組み合わせることで，より長い期間にわたって育児休業を取得し，また育児による収入減を部分就労によって，補填することができる仕組みである。しかも，育児休業が年に3期間まで分割可能であることから，就労と休業の組み合わせ方がもともと柔軟なものになっている¹⁴⁾。

スウェーデンのこのような制度は，国際比較の際に，「部分育休」と呼ばれる。同様の制度はフランスにもあり，両親は育休を週16～32時間の範囲で選択できるようになっている。育児休業給付にあたる「育児分担当手当」は，労働時間に応じて減額されるしくみである。部分育休による育休取得可能時間の延長はない。ノルウェーでも，労使の合意があれば，部分育休の取得が可能であり，育休取得期間の延長などの点でもほぼスウェーデンと似た設計となっている（中里，2017；濱野，2017）¹⁵⁾。

実は日本の場合も，労使の合意があれば，育児休業中であっても月80時間以内の勤務は可能とされている¹⁶⁾。インターネット上では，「半育休」と呼ばれ，とくに男性に取得しやすい方法として発信されている。しかし，育休中の部分就労は，「一時的・臨時的な」場合に限定されており，育休と短時間勤務の併用が制度として認められているわけではない¹⁷⁾。

確かに，短時間勤務自体，その取得が母親に偏るなら，育児休業制度がはらむ問題と同じ問

題を抱えかねない。前稿でも触れたことだが，その取得期間が育休期間よりも長くなりうるだけに，取得者のキャリア形成上の問題点は小さくないだろう。妻の時短は夫の家庭関与の必要性を薄め，結果的に性別役割分業の固定化，強化を招きかねない問題点も，育休取得同様，抱えている（武石，2013）。また育休下ですら満足ではない代替要員確保が，短時間勤務の場合，より手だてされにくいことは容易に想像できる。休業や時短を職場の誰がどのようにカバーしているのか，その実態についても，制度の普及・定着が進む中，無視できない課題となっている。

しかし，こと就労に関して，0か1かの選択を迫る育休期間を長期化させないという点から，短時間勤務と組み合わせた育児休業制度については，北欧等の「部分育休」制度を参考に検討されてもよいであろう。

次稿では，先行するスウェーデン等の「部分育休」制度の実態と課題についてもさらに詳細な情報を得た上で，「部分育休」の可能性について具体的に検討したい。

註

- 1) 現在の正式名称は「育児休業，介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。
- 2) 厚生労働省が毎年秋に前年度の数値を「雇用保険事業年報」に発表している。2006年度以降は，<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken02/index.html>から入手。それ以前は，厚生労働省職業安定局雇用保険課数理係に問い合わせた。
- 3) 実際，2015年度雇用均等基本調査による数値でみても，この「プラス」制度を利用した父親の割合は育休取得した父親の3.0%である（母親は1.9%）。
- 4) スウェーデンでは，パートナーに譲れない期間として90日が父母それぞれに認められている。ノルウェーでは，同様の期間が休業給付の支給率の選択によって15週もしくは19週ある。
- 5) 産経新聞ニュース 2019年6月24日「名ばかり育休に違和感 『普通の休日』 実態改善に1カ月“義務化”の企業も」
<https://www.sankei.com/life/news/190624/lif1906240029-n1.html>
- 6) 品川区では，産後休暇から連続して育休を取り，育休を少なくとも1歳になる前日まで取

- 得したことなどが入園予約登録の条件になっている。<https://www.city.shinagawa.tokyo.jp/PC/kodomo/kodomo-hoyou/kodomo-hoyou-hoikuen/hpg000004250.html>
- 7) 1998年の厚生省児童家庭局長通知「保育所への入所の円滑化について」によって始まった、定員オーバーしての受け入れを容認する規制緩和策。これにより、現在、年度後半は、事実上、上限を設けない受け入れが可能となっている。ただし、すべての自治体がこの策を導入しているわけではない。
 - 8) この制度の利用要件は、3歳未満の子を養育しており、育休中ではないこと、所定労働時間が6時間未満でないこと、日々雇用される形態でないことなどである。当該雇用主に雇われた期間が1年未満、あるいは1週間の所定労働時間が2日未満などの場合は、労使協定で対象から除外できる。
 - 9) 100人以下の労働者を雇用する事業主には、2012年6月30日まで適用が免除された。
 - 10) この時（平成27年度版）の調査名は平成29年版以降とやや異なるので、報告書名も「仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」である。
 - 11) 雇用保険加入者であれば、1995年4月から休業前6か月の平均賃金の25%（5%分は職場復帰後）、2001年1月から40%（10%分は職場復帰後）、2007年10月からは50%（20%分は職場復帰後）支給された。2010年4月からは50%全額が休業中に支給されるように変わった。さらに、2014年4月からは支給開始180日間は67%になった（ただし支給額の上限あり）。
 - 12) 2014年以降の最初の6ヶ月間の育児休業給付67%という率も、失業後の半年間に給付される失業給付基本手当額に準じて設定されている。
 - 13) 両親休暇自体、2014年1月1日以降の出生児の場合、12歳までに延長され取得可能となった。ただし、4歳以降の取得には96日分しか割り当てられない。
 - 14) 高橋（2018）がスウェーデン政府統計（SCB、2017年版）に基づいて作成した、子どものいる男女の平均実労働時間（週当たり）の表からは、0歳児母親は約5時間、1～2歳児母親は約25時間、3～6歳児は約28時間、7～10歳児の母親は約28時間となっている。また、育休明け以降に時短によってパートタイムとして働く女性の割合が以前は多かったが、近年は減少傾向にあるという。これらから、育休中の就労が1つのパターンとして利用されていることが推定される。しかし、筆者が問い合わせた育児休業に詳しい現地の研究者によると、部分育休の取得実態についての統計はないとのことであり、確実なことはつかめていない。
 - 15) 本文中のスウェーデン・フランス・ノルウェーの育児休業制度の最新の内容は、Koslowski, A., Dobrotic I., Blum, S., Machat, A., & Moss, P. (eds.) (2019) *International Review of Leave Policies and Research 2018*. の各国の記述に拠った。<http://www.leavenetwork.org/lpandrreports/>
 - 16) 2014年10月からは、月10日以内という日数制限がなくなり、月80時間以内という制限だけになった。賃金と休業給付との合計額が従前給与の80%を超えない限り、休業給付も減額なく受け取れる。
 - 17) 「半育休」を呼びかける NPO 法人フローレンスは、2019年9月26日開催の国家戦略特WGに対して、育休中に可能な働き方として「一時的・臨時的」な就労に限ることについて撤廃を求めるなどを内容とした「国家戦略特区における「男性育休の取得要件緩和」についての要望」を提出している。ただし、提案の目的は「男性の育児休業取得率向上のため」と限定されている。https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kokusentoc_wg/h31_r1/teian/20190826_shiryout_2_1.pdf

引用文献

- 濱野恵（2017）男性の育児休業の取得促進に関する施策の国際比較—日・米・英・独・仏・スウェーデン・ノルウェー—（資料）レファレンス, 800, 99–127.
- 橋爪幸代（2014）児童手当・育児休業・育児休業給付 論究ジュリスト, 11, 50–57.
- 神尾真知子（2010）雇用保険法の育児休業給付の再検討 荒木誠之・桑原洋子（編）社会保障・福祉と労働法の新展開 信山社, 511–530.
- 厚生労働省（2019）平成30年度 雇用均等基本調査 https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kokusentoc_wg/h31_r1/shouchou/20190926_shiryout_s_2_1.pdf
- 水島郁子（2001）育児・介護休業給付 日本社会保障法学会（編）講座 社会保障 第2巻, 247–270.
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2015）平成27年度 仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2018）平成29年度 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書
- 内閣府（2019）令和元年版 男女共同参画白書
- 中里英樹（2017）第1章 国際比較から見る日本の育児休業制度の特徴と課題—ノルウェー・スウェーデン・ドイツ・ポルトガル— ヨーロッパの育児・介護休業制度 労働政策研究・研修機構資料シリーズ 186, 1–17.

- 梶木大輔（2014）育児休業給付，教育訓練給付及び就業促進手当の拡充並びに個別延長給付等の暫定措置の延長—雇用保険法の一部を改正する法律案— 立法と調査，350，40-60.
- 高橋美恵子（2018）第1章 スウェーデン 諸外国における育児休業制度，仕事と育児の両立支援にかかる諸政策—スウェーデン・フランス・ドイツ・イギリス・アメリカ・韓国— 労働政策研究・研修機構資料シリーズ，197，17-33.
- 武石恵美子（2013）短時間勤務制度の現状と課題 生涯学習とキャリアデザイン，10，67-84.
- 瓜生淑子・清水民子（2018）育児休業制度の実情と課題—ジェンダー・アンバランスの根源にあるもの— 京都女子大学発達教育学部紀要，14，105-114.
- 渡邊絹子（2014）育児休業法の意義と課題 週刊社会保障，2771，44-49.
- URL はいずれも2019年11月6日確認。

付記

本研究は，平成29年度科学研究費基盤研究（C）研究課題（課題番号：17K00773）「育児休業制度の理念と実際の批判的検討—」（研究代表：瓜生淑子）の補助を受けて行われた。